

AUG 17 1973

CA1

J 720

- 2007

HARASSMENT



3 1761 11765949 0

WHAT IT IS

AND WHAT TO DO

ABOUT IT

Canadian Human Rights Commission

WHAT IS HARASSMENT?

Harassment is any unwanted physical or verbal conduct that offends or humiliates you. Such conduct can interfere with your ability to do a job or obtain a service.

Harassment is a type of discrimination.

It can take many forms, such as:

- threats, intimidation, or verbal abuse;
- unwelcome remarks or jokes about subjects like your race, religion, disability or age;
- displaying sexist, racist or other offensive pictures or posters;
- sexually suggestive remarks or gestures;
- unnecessary physical contact, such as touching, patting, pinching or punching;
- physical assault, including sexual assault.

Harassment can consist of a single incident or several incidents over a period of time.

Harassment can create a negative or hostile work environment which can interfere with your job performance and result in your being refused a job, a promotion or a training opportunity.

The harasser, who could be of the same or opposite sex as the person harassed, may be a supervisor, a co-worker, or someone providing you with a service, such as a bank officer or a clerk in a government department.

Harassment will be considered to have taken place if a reasonable person ought to have known that the behaviour was unwelcome.

H A R A S S M E N T A N D T H E C A N A D I A N H U M A N R I G H T S A C T

The *Canadian Human Rights Act* gives each of us equal opportunity to work and live without being hindered by discriminatory practices.

It covers federal government departments, agencies and Crown corporations, as well as businesses and industries under federal jurisdiction, such as banks, airlines and railways. All provinces and territories have some form of legislation which prohibits discrimination in their jurisdiction.

The Canadian Human Rights Commission accepts harassment complaints based on 11 grounds: race, colour, national or ethnic origin, age, religion, sex, marital status, family status, mental or physical disability, pardoned conviction, and sexual orientation.

EMPLOYER'S RESPONSIBILITY

Employers are responsible for any harassment that occurs in the workplace.

It is the employer's duty to:

- make it clear that harassment will not be tolerated;
- establish a harassment policy;
- make sure every employee understands the policy and procedures for dealing with harassment;
- inform supervisors and managers of their responsibility to provide a harassment-free work environment;
- investigate and correct harassment problems as soon as they come to light, even if a formal complaint has not been received.

The employer should be prepared to take appropriate disciplinary action against an employee found to have harassed someone.

IF YOU ARE BEING HARASSED

Don't ignore harassment. Report it.

If you are harassed, there are several steps you can follow:

- Make it clear to the harasser that his or her actions are not welcome.
- Document your case. Keep a written record of the incidents, including times, places and witnesses.
- If you are harassed at work, contact the appropriate person identified in your employer's harassment policy. If you are not satisfied, there might be a union or company grievance procedure you can follow.
- If you are harassed by the provider of a service, complain to the management.
- If these steps do not get appropriate results and the harassment is based on one of the 11 grounds of discrimination prohibited under the *Canadian Human Rights Act*, you may wish to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission. Contact the nearest regional office listed in this brochure.

IF A HARASSMENT COMPLAINT IS MADE AGAINST YOU

- Discuss the matter with your supervisor, personnel officer, or union representative.
- Co-operate fully with the person(s) conducting the investigation, so that the facts may be determined.

R E T A L I A T I O N

Threatening, intimidating or discriminating against someone who has either filed a complaint or who is providing evidence or assistance in complaint proceedings is a criminal offence.

For more information, contact the regional office of the Canadian Human Rights Commission nearest you:

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-565-1752
Fax: (902) 426-2685
TTY: (902) 426-9345

Quebec

Telephone: (514) 283-5218
Fax: (514) 283-5084
TTY: (514) 283-1869

National Capital

Telephone: (613) 996-0026
Fax: (613) 996-9932
TTY: (613) 998-5927

Ontario

Telephone: (416) 973-5527
Fax: (416) 973-6184
TTY: (416) 973-8912

Prairies

Telephone: (204) 983-2189
Fax: (204) 983-6132
TTY: (204) 983-2882

Alberta and Northwest Territories

Telephone: (403) 495-4040
Fax: (403) 495-4044
TTY: (403) 495-4108

Western

Telephone: (604) 666-2251
Fax: (604) 666-2386
TTY: (604) 666-3071

These offices accept collect calls.

NATIONAL OFFICE

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Fax: (613) 996-9661
TTY: (613) 996-5211

This publication is also available as a sound recording, in braille and in large print to ensure it is accessible to people who are blind or vision-impaired.

LE HARCÈLEMENT

DE QUOI S'AGIT-IL
ET COMMENT
Y RÉAGIR ?

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

Le harcèlement, c'est tout geste ou propos importuns que vous trouvez comme étant offensant ou humiliant. Ce genre de conduite peut entraver votre capacité de bien faire votre travail ou d'obtenir un service.

Le harcèlement est un genre de discrimination qui peut prendre différentes formes, dont les suivantes :

- des menaces, de l'intimidation ou des insultes;
- des plaisanteries ou propos déplacés sur des sujets tels que votre race, votre religion, votre déficience ou votre âge;
- un étalage de photos ou d'affiches sexistes, racistes ou offensantes pour d'autres raisons;
- des commentaires ou des gestes suggestifs à connotation sexuelle;
- des contacts physiques inutiles, tels des attouchements, caresses, pincements ou coups;
- des voies de fait, y compris à caractère sexuel.

Le harcèlement peut consister en un incident isolé ou en une série d'incidents échelonnés sur une période donnée.

Le harcèlement peut donner lieu à un climat de travail négatif ou hostile qui peut nuire à votre rendement; en raison du harcèlement vous pourriez vous voir refuser des possibilités d'emploi, de promotion ou de formation.

L'auteur du harcèlement peut être du même sexe que la victime ou non. Ce peut être un superviseur, un collègue de travail ou un fournisseur de services, tel un agent de banque ou un commis d'un service gouvernemental.

Tout acte dont l'importunité n'aurait pas dû échapper à son auteur est considéré comme du harcèlement.

LE HARCÈLEMENT ET LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Loi canadienne sur les droits de la personne assure à chacun d'entre nous des chances égales de travailler et de vivre à l'abri de la discrimination.

Sont liés par cette loi les ministères et organismes fédéraux, les sociétés de la Couronne, de même que les entreprises et les industries sous réglementation fédérale, telles les banques et les sociétés aériennes et ferroviaires. Toutes les provinces et les territoires ont également un texte législatif quelconque qui interdit la discrimination dans leur sphère de compétence.

La Commission canadienne des droits de la personne accepte les plaintes de harcèlement fondées sur l'un ou l'autre des onze motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la religion, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée et l'orientation sexuelle.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est responsable du harcèlement qui se produit au travail.

C'est à lui qu'il incombe de :

- indiquer bien clairement que le harcèlement ne sera pas toléré;
- établir une politique en matière de harcèlement;
- s'assurer que tous les employés comprennent la politique et la marche à suivre en cas de harcèlement;
- informer les superviseurs et les gestionnaires qu'il leur incombe de voir à ce que le milieu de travail soit exempt de harcèlement;
- faire enquête sur les problèmes de harcèlement et y apporter remède dès que l'employeur en prend connaissance, même si une plainte officielle n'a pas été déposée.

L'employeur devrait être disposé à prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent contre l'employé reconnu coupable de harcèlement.

SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT

Ne faites pas comme s'il ne s'était rien passé. Rapportez l'incident.

En cas de harcèlement, vous pouvez entreprendre différentes démarches :

- faites savoir à la personne qui vous harcèle que son comportement vous déplaît;
- consignez tout par écrit, y compris les moments et les lieux où les incidents se sont produits et les noms des personnes qui en ont été témoins;
- si vous êtes victime de harcèlement au travail, mettez-vous en rapport avec la personne compétente mentionnée dans la politique de votre employeur en matière de harcèlement. Si la solution proposée ne vous satisfait pas, il existe peut-être, au niveau du syndicat ou de l'entreprise, une procédure de règlement des griefs que vous pourriez invoquer;
- si c'est le fournisseur d'un service qui vous harcèle, plaignez-vous à la direction;
- si vous n'êtes toujours pas satisfait des résultats obtenus et que le harcèlement est fondé sur l'un des onze motifs de discrimination énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, vous pourriez choisir de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Mettez-vous en rapport avec le bureau de votre région dont le numéro de téléphone figure dans le présent dépliant.

SI L'ON VOUS DÉSIGNE COMME ÉTANT LE HARCELEUR

- discutez de la question avec votre superviseur, l'agent du personnel ou le représentant syndical;
- faites preuve d'une entière collaboration avec la ou les personnes qui mènent l'enquête de façon à bien établir les faits.

R E P R É S A I L L E S

Toute menace, intimidation ou discrimination à l'endroit de la personne qui dépose une plainte, collabore à la procédure du traitement des plaintes, ou présente un témoignage, constitue une infraction criminelle.

Pour plus de renseignements, communiquez avec le bureau de la Commission canadienne des droits de la personne de votre région :

BUREAUX RÉGIONAUX

Atlantique

Téléphone : (902) 426-8380
Sans frais : 1-800-565-1752
Téléc. : (902) 426-2685
ATS : (902) 426-9345

Québec

Téléphone : (514) 283-5218
Téléc. : (514) 283-5084
ATS : (514) 283-1869

Capitale nationale

Téléphone : (613) 996-0026
Téléc. : (613) 996-9932
ATS : (613) 998-5927

Ontario

Téléphone : (416) 973-5527
Téléc. : (416) 973-6184
ATS : (416) 973-8912

Prairies

Téléphone : (204) 983-2189
Téléc. : (204) 983-6132
ATS : (204) 983-2882

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Téléphone : (403) 495-4040
Téléc. : (403) 495-4044
ATS : (403) 495-4108

Ouest

Téléphone : (604) 666-2251
Téléc. : (604) 666-2386
ATS : (604) 666-3071

Ces bureaux acceptent les appels à frais virés.

ADMINISTRATION CENTRALE

320, rue Queen
Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1

Téléphone : (613) 995-1151
Téléc. : (613) 996-9661
ATS : (613) 996-5211

La présente publication est également publiée en braille, en gros caractères et sur bande sonore afin qu'elle soit accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.